

<<罗宾斯《管理学》>>

图书基本信息

书名：<<罗宾斯《管理学》>>

13位ISBN编号：9787300103372

10位ISBN编号：7300103375

出版时间：2009-3

出版时间：中国人民大学

作者：史蒂文·考克斯//阿雷萨·考克斯|译者:孙健敏

页数：248

译者：孙健敏

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<罗宾斯《管理学》>>

内容概要

《学习指导》具有以下特点：**重点突出。**

紧扣《管理学》（第9版）的内容要点。

其中，“要点概览”板块列出了学完每章后你应该能回答的问题；“课程提要”板块列出了每章内容的知识要点、复习要点和关键术语。

各章均提纲挈领地列出了教材中的重要内容，便于读者迅速掌握《管理学》（第9版）的知识架构和重要知识。

注重基础。

特别强调《管理学》（第9版）涉及的管理学专业中的基本概念和基本原理。

《学习指导》中的“配对题”板块是专门针对管理学术语的练习，而“选择题”与“判断题”板块在强调对术语含义理解的同时，还特别注重管理学术语的应用环境。

对基本概念和基本原理的强调，有利于读者迅速把握管理学的精髓，以“专业水准”与管理大师站在同一对话平台上。

应用面广。

适合管理学及相关专业的师生，以及其他打算学习管理学知识的学生使用。

对于教师而言，《学习指导》中的“要点概览”即为教学重点，“课程提要”则是一份完整的教学提纲，而大量的练习题则为编制考试题提供了参考。

对于管理学及相关专业的学生而言，《学习指导》为其扎实掌握基础知识提供了复习要点与练习空间。

对其他打算学习管理学知识的学生而言，《学习指导》可谓帮助甚大，为他们在管理学领域的入门学习提供了一本难得的纲要和基础知识总汇。

借助这本《学习指导》，他们可以迅速掌握《管理学》（第9版）的框架结构和关键术语。

启发性大。

并非对《管理学》（第9版）教材内容的简单重复，而是列出了其关键点。

这有利于读者在遵循一定的逻辑思路的前提下，逐步形成自己对管理学的认识，以达到启发读者思路的效果。

基于这样的目的，“思考题解答”板块针对《管理学》（第9版）每章的课后思考题，给出了解答提示。

“案例应用讨论问题解答”板块给出了章后“案例应用”讨论问题的解答提示，旨在启发读者答题的思路，或给出相应的资料查询来源（如网址等）。

<<罗宾斯《管理学》>>

作者简介

作者：(美国)史蒂文·考克斯 (Steven Cox) (美国)阿雷斯·考克斯 (Alyssa Cox) 译者：孙健敏

<<罗宾斯《管理学》>>

书籍目录

第1章 管理与组织导论 课程提要 选择题 判断题 配对题 思考题解答 案例应用讨论问题解答
第2章 管理的昨天和今天 课程提要 选择题 判断题 配对题 思考题解答 案例应用讨论问题解答
第3章 组织文化与环境：约束力量 课程提要 选择题 判断题 配对题 思考题解答 案例应用讨论问题解答
第4章 全球环境中的管理 课程提要 选择题 判断题 配对题 思考题解答 案例应用讨论问题解答
第5章 社会责任与管理道德 课程提要 选择题 判断题 配对题 思考题解答 案例应用讨论问题解答
第6章 制定决策：管理者工作的本质 课程提要 选择题 判断题 配对题 思考题解答 案例应用讨论问题解答
第7章 计划的基础 课程提要 选择题 判断题 配对题 思考题解答 案例应用讨论问题解答
第8章 战略管理 课程提要 选择题 判断题 配对题 思考题解答 案例应用讨论问题解答
第9章 计划工作的工具和技术 课程提要 选择题 判断题 配对题 思考题解答 案例应用讨论问题解答
第10章 组织结构与设计 课程提要 选择题 判断题 配对题 思考题解答 案例应用讨论问题解答
第11章 管理沟通与信息技术 课程提要 选择题 判断题 配对题 思考题解答 案例应用讨论问题解答
第12章 人力资源管理 课程提要 选择题 判断题 配对题 思考题解答 案例应用讨论问题解答
第13章 变革与创新管理 课程提要 选择题 判断题 配对题 思考题解答 案例应用讨论问题解答
第14章 行为的基础 课程提要 选择题 判断题 配对题 思考题解答 案例应用讨论问题解答
第15章 理解群体与团队 课程提要 选择题 判断题 配对题 思考题解答 案例应用讨论问题解答
第16章 激励员工 课程提要 选择题 判断题 配对题 思考题解答 案例应用讨论问题解答
第17章 领导 课程提要 选择题 判断题 配对题 思考题解答 案例应用讨论问题解答
第18章 控制的基础 课程提要 选择题 判断题 配对题 思考题解答 案例应用讨论问题解答
第19章 运营及价值链管理 课程提要 选择题 判断题 配对题 思考题解答 案例应用讨论问题解答
客观题答案

<<罗宾斯《管理学》>>

章节摘录

思考题解答1.你的课程的授课教师是管理者吗？

请分别用管理职能、管理角色、技能观点讨论这个问题。

[解答提示]用管理职能的观点来看，一般来说授课教师不是管理者。

这主要取决于教师与学生之间的关系。

学生不是雇员，更确切地说应该是教师的客户。

事实上，在一些情况下，一位教师对于课程内容和如何教学不会进行很多评价。

在这些例子中，教师明显是做了一些决策的。

不考虑他们作为教师的角色（相对于作为院系领导的角色），大学授课教师不是管理者。

用管理角色的观点来看，大学授课教师在某种程度上扮演着人际关系角色、信息传递角色和决策制定角色。

例如，授课教师可能被视为联络者（人际关系角色），监听者与传播者（信息传递角色）以及混乱驾驭者与谈判者（决策制定角色）。

从技能的观点来看，大学授课教师需要大量的技术技能——在这里指对于某一学科最新研究成果和概念发展的了解。

在他们与学生打交道时，他们还需要具备很多重要的人际技能。

为了限制范围，授课教师可能需要使用安排课程或者讨论专业课程的概念技能。

2.有人说，管理者最基本的职责是关注员工的工作绩效，以达到希望的产出。

你怎么解释这个观点？

你是否同意这个观点？

说明你的理由。

[解答提示]这句话意味着管理者的工作或者任务是调整或关注员工产出绩效的能力，这种产出能够促使组织目标的实现。

从定义上来看，管理是一个协调工作活动的过程，以便能够有效率和有效果地与别人一起或者通过别人实现组织的目标。

因此，很多管理者和管理学者都会同意这样的观点。

协调他人工作的能力是管理者工作与非管理者工作的区别。

3.你认为为什么职位候选人的技能对雇主来说变得越来越重要？

它对管理者和你个人意味着什么？

[解答提示]由于当前高要求的和动态变化的环境，职位候选人的技能对雇主来说变得越来越重要。

雇员应该自我激励并乐于提升自己的能力，在本职工作领域之外还承担一些别的工作。

由于职位候选人的技能变得越来越重要，这意味着对管理者而言，监督和调整他人的工作变得越来越具有挑战性。

然而，这也意味着管理者所管理的员工具备更多的能力，能够更有效率和有效果地参与到既定的工作中去。

除此之外，组织应当给它的雇员提供持续的技能培训，以使他们的技能得以提升，从而提高自己的生产和服务能力。

对个人而言，技能的重要性具有更多意义。

4.是否存在一种最佳的管理“风格”？

为什么？

[解答提示]不存在一种最佳的管理风格。

因为组织的环境是不断变化的，一种管理风格在一个组织中运行得很好并不意味着在别的组织中也同样能运行得很好。

在教材里，通过不同的案例，我们可以看到各种各样的管理风格，每个人都可能形成他自己独特的管理风格。

5.新型组织的哪些特征吸引了你？

<<罗宾斯《管理学》>>

为什么？

你对哪些特征不感兴趣？

为什么？

[解答提示]图表1-10列出了很多传统组织和新型组织的重要区别。

这些区别包括弹性的工作安排、员工工作团队、开放的交流系统和供应商联盟。

组织已经变得越来越开放、灵活，同时对于变化能更好地响应。

6.在今天的环境中，效率和效果哪个对组织更重要？

说明你的理由。

[解答提示]效果和效率都是有效管理的构成部分。

管理是协调和整合他人工作活动，通过他人的活动有效率和有效果地完成组织目标的一个过程。

效率强调用最少的投入换取最大的产出，目的是成本最小化（见图表1-2）。

效果是完成一个活动从而使组织目标得以实现，通常被描述为“做正确的事”（见图表1-2）。

7.你能想出管理对于组织不重要的情境吗？

描述一下。

[解答提示]不能。

管理的普遍性原则就说明了管理在任何规模、任何类型的组织中，在组织的任何一个层次，在组织的所有工作领域都是需要的。

8.不论过去、现在还是将来，管理都是一门完成工作的艺术，你同意吗？

为什么？

[解答提示]正如第2章将要讲到的，现代管理理论从20世纪初的关注寻找“最佳的工作方法”的科学管理理论得到了发展。

尽管管理是一门完成工作的艺术，然而，今天管理者所面临的工作包括创意和无形的产品。

因此说，管理是一门艺术。

口案例应用讨论问题解答1.对于文森特·韦弗而言，使员工对日常标准化的混乱的工作保持激情是一个很大的挑战。

他如何用技术、人际和概念技能来维持这种鼓励病毒搜索人员创新和职业化的环境？

[解答提示]技术技能是在完成特定任务时所需要精通的专业知识和技术。

在全世界范围内寻找赛门铁克公司需要的高技术、多元化人才是韦弗面临的一个挑战。

正如他所说：“如果你在任何地方发现他们，就要努力争取他们。

”运用人际技能，包括很强的沟通技能和对于不同文化的理解能力，韦弗创造了一个受员工尊重并且信任的管理环境。

这种信任促进团队解决工作中的难题并生产出创新的产品。

所有经理都需要运用概念技能，同样韦弗也要用到。

韦弗运用概念技能构建赛门铁克的“宏观蓝图”并且影响和促进员工为组织目标而努力。

正如例子中展现的那样，韦弗为赛门铁克培育了既创新又专业的反病毒专家。

2.当文森特·韦弗（1）每周与全球同事召开安全情况会议时，（2）评估新增网络安全咨询服务的可行性时，（3）使雇员关注公司对顾客的承诺时，他扮演了什么角色？

[解答提示]明茨伯格的10种管理行为被划分为三大类活动：人际关系、信息传递和制定决策。

当文森特·韦弗召集全球员工参加他主持的每周电话会议时，他扮演着信息传递角色。

这对于协调在不同地方工作的员工的活动是至关重要的。

当文森特·韦弗评估增加新的网络安全咨询服务的可行性时，他扮演着决策制定角色。

当他使雇员持续关注公司对顾客的承诺时，他扮演着挂名首脑、领导者和联络者的人际关系角色。

文森特·韦弗扮演人际关系角色的成功与否关系着他能否激发公司的员工在动态的行业环境中实现组织目标。

3.登录赛门铁克公司的网站（www.symantec.com），查阅公司信息，你能讲述一下公司对顾客服务和创新的强调吗？

组织是如何支持雇员的顾客服务和创新的？

<<罗宾斯《管理学》>>

[解答提示]访问赛门铁克的网站，我们可以清楚地了解到赛门铁克的关注重心是它的消费者。

从一开始，赛门铁克的企业责任就与它对顾客服务和创新的追求相关联：“我们是顾客驱动的，我们获得信任，我们创新，我们行动。

”赛门铁克连续五年被商业道德杂志誉为“ 最佳社会公民 ”，它通过富有责任的商业行为实现了对于顾客、员工和股东的承诺。

为答谢它的顾客，赛门铁克运用专业技术使IT风险最小化，同时实现组织目标。

赛门铁克信任的工作环境、对于员工的授权以及被《财富》评为“ 最佳雇主 ”都证明了它对员工的贡献。

4.其他管理者能从文森特·韦弗和赛门铁克公司的方法中学到什么？

[解答提示]文森特·韦弗应对不断变化的和多元化的环境的例子值得各管理者借鉴，不管这些管理者来自生产型企业还是服务型企业。

企业从全球各地15500个员工身上汲取能量，这一点也可以反映在该公司网站的介绍上：“ 我们多元化的员工是我们最核心的竞争力，同时是同经营直接联系的最基本的需求。

” 其他的管理者可以从中认识到创新的价值和员工对于一个成功组织的重要性。

<<罗宾斯《管理学》>>

编辑推荐

毫无疑问，在中国管理学界和企业界，《罗宾斯第9版):学习指导》是最受欢迎和采用量最大的教材，连续数年畅销不衰。

该书被许多院校作为管理学相关专业的指定教材或备考用书。

《罗宾斯 管理学 (第9版):学习指导》作为《管理学》的配套辅导教材，则为读者更好地把握《管理学》一书的脉络，准确地掌握书中涉及的重要管理学概念提供了有益的帮助。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>